



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Amiante – Cessation d'activité*

L'arrêté du 5 décembre 2025 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de construction et réparation navales, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante est paru au JO du 14.

### ► *ASS – RSA – AER – Mayotte*

2 décrets sont parus au JO du 14 :

- le décret n°2025-1212 du 12 décembre 2025 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite ;
- le décret n°2025-1213 du 12 décembre 2025 portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année spécifique à Mayotte destinée aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité.

### ► *Smic – MG*

Le décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance est paru au JO du 18.

### ► *Représentativité – Branches professionnelles*

Plusieurs arrêtés de représentativité des organisations syndicales par branche sont parus aux JO du 18 et du 19.

## Jurisprudence

### ► *Heures supplémentaires – Preuve*

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire, un tableau récapitulatif des heures supplémentaires dont le décompte repose sur des plages horaires définies à partir d'heures d'envoi des premiers et derniers mails. Par ailleurs une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires ne peut être rejetée au motif que le salarié n'a pas réclamé le paiement de celles-ci auparavant (Cass. soc., 10-12-25, n°24-20546).

### ► *Handicap – Discrimination*

Lorsqu'un employeur propose une rupture conventionnelle, que le salarié accepte puis se rétracte et qu'ensuite l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable à licenciement avant que le salarié ne soit arrêté pour maladie professionnelle, le licenciement intervenu ultérieurement n'est pas discriminatoire.

En revanche, est nul, le licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat pour accident ou maladie professionnelle en l'absence de faute grave du salarié, ou faute pour l'employeur de démontrer une impossibilité de maintenir le contrat. Le salarié a, en pareil cas, droit à une indemnité qui couvre la période allant de son éviction à sa réintégration. En l'absence de discrimination, il y a lieu de déduire de l'indemnité, les revenus de remplacement que le salarié a perçus durant cette période (Cass. soc., 10-12-25, n°24-19101).

### ► *AT/MP – Licenciement*

Est nul le licenciement prononcé durant une période de suspension du contrat pour accident ou maladie professionnelle, motivé par la nécessité de remplacer définitivement le salarié en raison des perturbations au fonctionnement de l'entreprise causées par l'absence prolongée du salarié, alors que ce motif ne figure pas parmi ceux autorisés par l'article L 1226-9 (faute grave/ impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie) : Cass. soc., 10-12-25, n°24-19959.

